

ЕУАЗИЯЛЫҚ ЭКОНОМИКАЛЫҚ ОДАҚҚА МҮШЕ МЕМЛЕКЕТТЕРДІҢ КӘСІПТІК ОДАҚТАРЫ ҚОЗҒАЛЫСЫН ҚҰҚЫҚТЫҚ РЕТТЕУДІҢ КЕЙБІР МӘСЕЛЕЛЕРІ



А.К. НАДИРОВА,
КАЗГЮУ Университетінің АҚ
Азаматтық, кәсіпкерлік және
азаматтық іс жүргізу құқығы
кафедрасының доценті, з.ғ.к.



М.К. ЖУРУНОВА,
КАЗГЮУ Университетінің
Азаматтық, кәсіпкерлік және
азаматтық іс жүргізу құқығы
кафедрасының аға оқытушысы

Бұл мақалада авторлар кәсіподақ қозғалысын құқықтық реттеу және Еуразиялық Экономикалық Одаққа мүше мемлекеттерде әлеуметтік әріптестікті дамыту мәселелерін, сондай-ақ, кәсіптік одақ жұмыскерлердің мүддесін қорғау және ұжымдық шарттар жасау әдістерінің сұрақтарын қарастырады.

Авторлар Еуразиялық Экономикалық Одаққа мүше мемлекеттердің кәсіподақ қозғалысын ұйымдастыру мен біріктірудің қажеттілігі бар деп есептейді.

Мысалретінде, Еуропаелдерінің кәсіподақ қозғалысының тәжірибесін басшылыққа алады. Олар кәсіподақ көшбасшысының қызметінің негізгі ерекшеліктерін сипаттайтын үлгіні ұсынады. Осылайша, әлеуметтік әріптестік институтының даму мәселесі ашық және өзекті болып қалады. Қазақстан үшін кәсіподақ қозғалысының оң үлгісін таңдау мәселесі де маңызды болмақ.

Түйінді сөздер: Еуразиялық Экономикалық Одақ, Еуропалық Одақ, әлеуметтік әріптестік, мемлекет, еңбек, жұмыскерлер, бірізділік, интеграция, жұмыс беруші, кәсіптік одақ, еңбек заңнамасы, жалақы, еңбекті қорғау.

Қазақстан Республикасында жалдамалы еңбекті реттеу кезінде жұмыскерлердің құқықтары мен бостандықтарын қорғаудың маңыздылығы басым. Нарықтық заманның талабына сай, еліміздің алға қарай дамуын ынталандыратын көптеген іс-шаралар жүзеге асуда. Н.Ә. Назарбаевтың «Жүз нақты қадам» атты ұлттық жоспарында, еңбек заңнамасын ары қарай дамыту, атап айтқанда, либералды еңбек қатынастарын дамытуды талап етеді.¹

Бұл үрдісте Еуразиялық аумақтық интеграция маңызды орынға ие болады. Себебі: Қазақстанның экономикасын дамытуда халықаралық еңбек нормаларына, еңбек заңнамасының дамуына құқықтық талдау жасау, шетелдік тәжірибені басшылыққа ала отырып, оның

© А.К. Надинова, М.К. Журунова, 2017

¹Ұлт жоспары – «100 нақты қадам» <http://www.keu.kz/kz/newsblog/2560-sto-konkretnykh-shagov-prezidenta-n-nazarbaeva-2> (04.11.2016).

дұрыс және бұрыс жерлерін анықтау қажеттілігі туындайды. Соның ішінде осы Еуразиялық экономикалық одаққа мүше Қазақстан, Ресей, Беларусь, Армения мен Қырғызстанның кәсіптік одақтарының қозғалысына құқықтық талдау жасау арқылы бұл мемлекеттердің заңнамасын үйлестірудің негізі туындайды.

Профессор Идрышева С.К.: «Біртұтас Экономикалық Кеңістікті қалыптастырудың мақсаты оған қатысушы мемлекеттердің экономикасын тиімді әрі тұрақты дамыту, халықтың жағдайын жақсарту, яғни экономиканы дамытуға бағытталған. Бірақ, Біртұтас Экономикалық Кеңістік пен Еуразиялық Экономикалық Одақ құрудағы негізгі мақсат оған қатысушы мемлекеттердің өмір сүру деңгейін, әл-ауқатын жақсартумен байланысты болуы тиіс, ал экономиканы дамытуда бұл мақсат емес, жетістікке жету жолындағы міндетті еліміздің негізгі заңнамасында экономиканың дамуы «халықтың игілігі үшін», – екенін басып айтқан.²

Идрышева С.К. пікірімен келісе отырып, кез-келген әлеуметтік мемлекеттің алдына қойған мақсаты өз азаматтарының лайықты өмір сүруі, оның ішінде еңбек ету, жұмыспен қамту, әлеуметтік қорғау сияқты мәселелерінің қамтылып отырғанын білеміз. Экономиканың дамуын жұмыс күшін пайдаланбай жүзеге асыру мүмкін емес. Осы жерден жұмыс күшінің бірігуі үшін жұмыскерлер мен жұмыс беруші арасында ұжымдық талаптар қойылып, мәселенің шешімі ретінде кәсіптік одақтардың тиімді қозғалысын қалыптастыруға ықпал жасау керек. Себебі мемлекеттің тарапынан кәсіптік одаққа қорғаушылық қызметі тапсырылған.

Әлемнің барлық елдерінде кәсіптік одақ қозғалысы – қоғамда орын алатын келісім мен әлеуметтік мүддені сүйемелдейтін институт ретінде танылады. Қоғамдық іс-шараларды жүзеге асыратын кәсіптік одақтың басым бағыты – жұмыскерлердің мүддесін қорғау, мемлекеттік органдар мен жұмыс берушілерді жұмылдыра отырып, еңбек талаптарын жақсартуға арналған барлық іс-шараларға қатысу.

Еңбек қатынастарына мемлекеттің араласуы әлеуметтік әріптестіктің трипартизм деңгейі арқылы жүзеге асады. Трипартизм деңгейінің басты мақсаты – мемлекет, жұмыс берушілердің өкілдері мен жұмыскерлердің өкілдері болып табылатын кәсіптік одақ қызметін нақты реттеу болып табылса, бипартизм деңгейінде жұмыс беруші мен жұмыскерлер арасындағы еңбек қатынастары мемлекеттің тікелей қатысуынсыз реттеледі.

Свистунова А.С. пікіріне сүйенетін болсақ, «шетелдік тәжірибеде еуропа елдері әлеуметтік әріптестіктің трипартизм деңгейіне қарай Финляндия, Норвегия, Швецияда келісімдердің салалық деңгейде орын алуы көзделетін болса, Франция мен Германияда өңірлік деңгейде орын алуы басымдылыққа ие болады».³

Ал, біздің елімізде мемлекеттік, өңірлік және салалық деңгейлерде келісімдердің жасалуы мақсат етіледі.

Бипартизм деңгейінде ұжымдық келісім жасау көбінесе Жапония, Жаңа Зеландия, АҚШ, Ұлыбритания, Австралияның тәжірибесінде жиі қолданылады.

²Идрышева С.К. Конституционно-правовые основы защиты прав человека и гражданина и их отражение в договорах о создании ЕВРАЭС и ЕАЭС // Сборник материалов международной научно-практической конференции «Конституция Республики Казахстан – основной закон состоявшегося государства» посвященной 20 – летию Конституции Республики Казахстан. Астана, 2015. С. 202.

³Свистунова А.С. Некоторый мировой опыт регулирования социально – трудовых отношений // Экономика та право № 2. 2013. С. 114.

А.С. Свистунованың айтуы бойынша: «Еуропа елдеріндегі ұлттық деңгейдегі кәсіптік одақтар мен жұмыс берушілер белгілі бір ұйым басшылығына еңбек қатынастарын жетілдіру туралы ұсыныстарын бірлесіп жібере алады». Автордың айтуына қарағанда, осы елдердің кәсіптік одақ қозғалыстары біздің мемлекетіміздің кәсіптік одақтары сияқты ерікті түрде құрылып, жұмыс істейтін ортақ белгілерін байқадық.

Қоғамда еңбек қатынастарында мемлекет, жергілікті атқарушы органдармен бірге әлеуметтік әріптестік әлеуметтік билік субъектілерінің бірі ретінде саналады. Әлеуметтік әріптестік жүйесі ұжымдық еңбек қатынастарынан көрініс табады. Ол жұмыс беруші мен жұмыскерлер өкілдерінің еңбек қатынастары және еңбек қатынастырымен тығыз байланысты қатынастарды реттеуге бағытталғанымен қоса (бипартизм), жариялық тұрғыда мемлекет пен жергілікті атқарушы органдардың қатысуымен әлеуметтік еңбек қатынастарын реттейді.

А.С. Кудриннің пікірі бойынша: «Әлеуметтік әріптестік – көп жоспары болатын құбылыс болып табылады, оның саяси, экономикалық, құқықтық жағынан бағыттары бар, сондықтан да, әлеуметтік әріптестіктің мақсаты мен міндеттерін атқару қызметіне қарай әртүрлі түсініктер жасауға болады».⁴

Бұл жерде автордың пікірімен келіспейміз, себебі, еңбек кодексінің нормасында әлеуметтік әріптестік еңбек қатынастары және еңбек қатынастарымен тығыз байланысты қатынастарды реттеуге бағытталатыны айтылып кеткен.

Молдова мемлекетінің еңбек кодексінің 30 бабында ұжымдық еңбек шарты – жұмыс беруші мен жұмыскерлер арасындағы еңбек қатынастарын реттейтін жазбаша нысанда жасалған келісім болса, 35 бапта әлеуметтік әріптестіктің екінші актісі ретінде – ұжымдық келісімдерді көрсетеді. Бұл акті ұлттық аумақтағы салалық деңгейде орын алатын келісімдер болып саналады.

Біздің елімізде осындай келісімдерді бас, салалық және өңірлік деп, жеке-дара бөліп қарастырамыз. Мүмкін осы трипартизм деңгейіндегі келісімдерді еңбек заңнамасына Молдованың тәжірибесіне сәйкес, ұжымдық келісімдер ретінде бір атауға біріктіріп, анықтама ретінде енгізгеніміз дұрыс болатын шығар.

Украина, Армения және Беларусь мемлекеттерінің еңбек кодекстерінің нормасында біздің еліміздегі сияқты тек бір ғана ұжымдық шарт ұғымына анықтама берілген.

Беларусь тәжірибесінде кәсіподақтар мен жұмыс берушілердің өзара іс-қимылының нәтижесінде ұжымдық шарттардың мағынасы жыл сайын артып келеді, жұмысшылардың көптеген әлеуметтік-экономикалық мүдделерін және еңбек құқықтарын қорғау мәселелері ұжымдық шарт бойынша шешіледі. Бұл мемлекеттің статистикалық көрсеткішіне сүйенетін болсақ, еңбек қатынастарын ұжымдық-шарттық реттеу 98,1% қамтыған. 2016 жылдың 1 қаңтарындағы 18262 ұйымға қолданылатын 16864 ұжымдық шарт жасалса, оның ішінде 2015 жылы алғаш рет 424 жасалған.⁵

⁴Кудрин А.С. О роли субъектов социальной власти в системе социального партнерства стран СНГ: сравнительно-правовой анализ // Вестник Пермского Университета. Юридические науки. № 4 (26). 2014. С. 197.

⁵Федерация профсоюзов Беларуси. URL: http://fpb.by/about/social_part/ (04.11.2016).

Беларусь кәсіптік одақтарының қазіргі уақытта алға қойып отырған мәселесінің бірі – банкроттыққа ұшыраған жұмыс берушінің жұмыскерлерге жалақысын төлемеуінің алдын алу. Бұл мәселенің оңтайлы шешімі ретінде бұл мемлекетте банкроттыққа ұшырауға байланысты сақтандыру жүйесін енгізіп, жұмыскерлерді дамыған елдердің тәжірибесіндегідей, үш айлық жалақысымен қамтамасыз ету. Осы тәжірибені әлеуметтік әріптестікті дамытудың нысаны ретінде қарастырсақ болады.

Савченко В. «Қырғызстанның ұжымдық шарт науқанын талдау кезінде қабылдаған ұжымдық шарттардың сапасы және саны жағынан жақсарғанын көрсеткен. 2016 жылы ұжымдық келіссөздер саны жағынан 94,6 пайызға көтерілгенін» – айтады.⁶

Бұл жерден Қырғызстанның тәжірибесінде мекемелердің барлығы толыққанды ұжымдық шартпен қамтылғанын көруімізге болады. Ал, біздің елімізде ұжымдық шарттың толыққанды қамтылмауының мысалы ретінде шағын кәсіпкерлік субъектілері ірі кәсіпорындарға қарағанда басым болғандығын айтуға болады, оларға кәсіптік одақ құрудың қажеттілігі болмайды, ұжымдық шарттар жасалмайды. Соның нәтижесінде ұжымдық шарт пен кәсіптік одақтар қозғалысының көрсеткіші төмен болады.

Арменияның кәсіптік одақтар конфедерациясы республикада жұмыскерлердің құқықтары мен мүдделерін білдіру мен қорғау, кәсіподақтар қызметіне құқықтық кепілдіктер беруді қамтамасыз етеді. Кәсіптік одақ жұмыскерлердің әлеуметтік құқықтары мен мүдделерін реттеу және интеграциялау мақсатында құрылады. Сондықтан да, Арменияның Еңбек кодексінің 6 тарауы: «жұмыскерлердің еңбек құқықтарын қорғау мен жүзеге асыру» деп аталады.⁷

Ресей Федерациясының еңбек кодексінің 377 бабының нормасын басшылыққа алатын болсақ, мұнда бастапқы кәсіподақ ұйымы басшысының еңбегіне ақы төлеу ұжымдық шартта белгіленген мөлшерде жұмыс берушінің қаражаты есебінен жүзеге асырылуы мүмкін екені көрсетілген.⁸

Бұл тәжірибені Қазақстан Республикасының 1994 жылғы Әлеуметтік-экономикалық және еңбек қатынастары саласындағы әлеуметтік әріптестік туралы Қазақстан Республикасы Президентінің 1994 жылғы 19 желтоқсан № 1987 (күшін жойған)⁹ қаулысында белгіленген талап әлеуметтік әріптестікті дамытуға негіз беретін норма ретінде қарастырсақ болады. Бұл жердегі басты мақсат – үш жақты келісімді дамыту, яғни жұмыс берушінің өз қаражаты есебінен кәсіптік одақ ұйымы басшысының жұмысын төлейтін болса, олардың ортақ мақсаттары да бірдей болатын еді. Бұл өз алдына тұрақты жұмыс кадрлары мен сенімділікті арттыруға әкеледі.

⁶Савченко В. Опыт и перспективы социального партнерства // Профсоюзы. № 8. 2016. С. 22.

⁷Трудовой кодекс Армении от 09.11.2004. URL: <http://www.parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=2131&lang=rus> (04.11.2016).

⁸Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 03.10.2016) . URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (04.11.2016).

⁹Әлеуметтік-экономикалық және еңбек қатынастары саласындағы әлеуметтік әріптестік туралы Қазақстан Республикасы Президентінің Қаулысы 1994 жылғы 19 желтоқсан № 1987 (күшін жойған). URL: http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K940001987_#z0 (04.11.2016).

Ұжымдық еңбек құқығы жайында айтатын болсақ, жоғарыда аталған әлеуметтік әріптестік келісімдері ерекше орынды иеленеді. Бұл Еуропалық Одаққа мүше елдерде кеңінен дамыған. Бұл жерде жұмыскерлерді басқару мен ұйымдастыру акпараттарын жинау, кеңестер беру, басқаруда шешімдер қабылдау бойынша дамыған жүйені көрсетеді. Егер елде бір каналды жүйе болса, акпараттар жинау мен кеңестер беру кәсіптік одақтардың қатысуымен жүзеге асуы мүмкін, ал, екі каналды жүйе болса, жұмыскерлердің өкілдері ретінде кәсіптік одақтардан бөлек, өндірістік кеңес берушілер бола алады. Онда жұмыскердің сол мекеменің кәсіптік одағының мүшесі екендігі ескерілмейді. Олардың міндетіне жұмыскерлер мен кәсіпорын басшысының арасында сенімді қатынастарды орнату арқылы мекеменің жағдайын жақсарту кіреді.

Еуропа елдерінде кәсіптік одақтар: өндірістік және цехтық кәсіптік одақтар болып бөлінеді. Цехтық кәсіптік одақтар жұмыскерлерді бірінғай мамандықтарына байланысты біріктіреді, сондықтан, бір мекемеде бірнеше кәсіптік одақтар болады. Бұл жүйе бойынша Ұлыбритания, АҚШ, Австралияның кәсіптік одақтарының бір бөлігі құрылған. Бұл жүйенің көмегімен жұмыс беруші мен жұмыскерлер күшінің арасындағы қақтығысты әлсіретуге болады.

Өндірістік кәсіптік одақтардың цехтық кәсіптік одақтардан айырмашылығы – өндірістің біртұтастық қағидасы бойынша барлық жұмыскерлер бір салалық кәсіптік одақтың құрамына кіреді. Бұл елдердің құрамына Германия, Италия, Нидерландия кіреді. Еуропа елдерінің кәсіптік одақтарының қолында күші бар. Олар аз ғана уақыт ішінде жұмыскерлерді жинап, митингтерге өз құқықтарын қорғауға шығарып немесе келіспеудің кез келген акциясын тоқтата алады. Жапонияның әрбір кәсіпорынында кәсіптік одақтар бар. Олар туындаған еңбек қақтығыстарын тура жолмен емес, келіссөздер жүргізу арқылы шешеді. АҚШ кәсіптік одақтары өз уақытында кәсіпорын жұмыскерлерінің жалақысын көбейтуге өз үлестерін едәуір қосқан.

Еуропа елдерінде кәсіпорын немесе мекемеде кәсіптік одақтардың болуы және ұжымдық шарттарында ереуілге шығуға болмайтындығы туралы айтылуы кәсіптік одақтарының оңтайлы тәжірбиесі болып танылады.

Батыс Еуропа елдерінде өндірістік кеңестер арқылы жұмыскерлер өкілдерінің екі негізгі моделдерін көрсетеді. Олар неміс және француздық. «Француздық үлгіде «мекеме комитеті» жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің ортақ органын ұсынса, неміс өндірістік кеңесшілері тек жұмыскерлердің өкілдері ретінде тұрақталып, мекеме деңгейінде жұмыс берушілердің контрагенті ретінде жұмыс істейді. Неміс жүйесінің тұтқасында жұмыскерлер мен жұмыс берушінің бірігіп шешімге келуі орын алатын болса, француздық жүйеде олар жұмыс берушіге экономикалық сұрақтар бойынша кеңестер беріп, ал, әлеуметтік сұрақтар бойынша жұмыс берушінің орындауға міндетті шаралар жүйесін мәжбүрлей алатын жеке өкілеттілікті пайдалана алады».¹⁰

Италияда еңбек қатынастарын реттеу және өндірістік қатынастарды басқарудың негізгі құралы ретінде ұжымдық келісімдер қарастырылады. Италия

¹⁰Люттов Н.Л. Консультации и информирование работников в праве Европейского Союза // Российский юридический журнал. 2009. № 4. С. 109.

Конституциясының 39 бабында «бірінғай өкілеттік ететін орган» құрамында тіркелген кәсіптік одақтардың келісім жасауына өкілеттілік берілген. Бұл кәсіптік одақтың жасаған келісімі барлық тараптарға: жұмыскерлер мен жұмыс берушіге міндетті болып табылады. Италияның салалық деңгейіндегі кәсіптікодағының келіссөздері инфляция деңгейіне сәйкес, бағаның өсуімен байланысты жалақы мөлшерінің сәйкес болуы, сондай – ақ, жұмыс уақыты, жұмыскерлердің жұмыс талаптарының өзгеруіне байланысты ақпарат алуы, жұмысты ұйымдастырумен байланысты мәселелерді қарастырады. Әлбетте, бұл салалық келісімдер жұмыс берушілердің федерациялары мен кәсіптік одақ конфедерациясының босатылған өкілдері арасында орын алады.

Австрияның ұжымдық шарттары еңбек қатынастарын реттеуде елдің 90% құрайды. Кәсіптік одақтың өкілдік етуі Конституциямен кепілдік берілген. Бұл елдің әрбір мекемесінде қалауы бойынша құрылған кәсіптік одақтар ұйымы әлеуметтік бағытта нақты жұмыс жасап, жұмыскерлер мен жұмыс беруші арасында ұжымдық шарт жасату арқылы жұмыскерлердің құқықтарын қорғауды жүзеге асырады. Австрияның салалық кәсіптік одақтары жеті салалық кәсіптік одақтан құралып, 1,2 млн. жұмыскерлерді біріктіреді.¹¹

Елдегі әлеуметтік бейбітшілікті сақтау үшін, ұжымдық шарттың құрамында ол күшінде болған уақытында кәсіптік одақтың басшылығымен ереуілге шығуға болмайтыны туралы (Батыс Еуропа және Скандинавия елдерінде) ережені енгізген. Ереже бойынша Ұлыбритания, Жапония, АҚШ 90% ұжымдық шартқа ереуілге шығудан бас тартуды енгізген болса, Австралия мен Швейцарияда еңбек қақтығыстарын ереуілсіз, бейбіт салалық келісімдермен шешу тәжірибеде қолданылады. Осы аталған дамыған елдерде меншіктің барлық нысандарында кәсіпорындардағы жұмыскерлердің үлкен бөлігі кәсіподақ қозғалыстарының мүшесі бола алады, сондықтан да кәсіподақтардың өзі үлкен күш болып саналады.

Сонымен, Еуразиялық Экономикалық Одаққа мүше мемлекеттердің кәсіптік одақтарының қозғалысын Еуропалық Одаққа мүше елдердің кәсіптік одақтарымен байланыстыра қарастырып, дамыған Еуропа елдерінің кәсіптік одақтары қозғалысының әлдеқайда жүйелі түрде жұмыс жасауына, ұжымдық келісімдер жасау арқылы ұжымдық шартпен еңбек қатынастарының бірінғай реттелуіне және ұжымдық шарттарында нақты әлеуметтік саланы реттеуге мүмкіндік беретін ережелердің қосылатынына назар аудардық.

Ал, жеке және ұжымдық еңбек қатынастарын реттеуде ортақ қадам жасау арқылы жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғауға кепілдіктер беру Еуразиялық Экономикалық Одаққа мүше мемлекеттердің еңбек заңнамасының ортақ үйлесімінің белгісі болып табылатынын атап кеткіміз келеді.

Нурашева Б.Ш. «Жұмыскерлердің еңбек құқықтарын қорғайтын актілердің оның ішінде кәсіптік одақтардың қызметін реттейтін заңнамалардың біріздендірілуі» жайында айтады.¹²

¹¹Скачкова Г.С. Трудовое право России и стран Евросоюза. Учебное пособие. М., 2012. С. 175.

¹²Нурашева Б.Ш. Защита трудовых прав работников в Республике Казахстан: юридическая сущность и приоритетная роль профессиональных союзов. Диссертация на соискание ученой степени доктора философии (PhD). Астана, 2015. С. 130.

Осы бес мемлекеттің еңбек заңнамасын біріздендіру кәсіптік одақтардың қозғалысын реттейтін халықаралық стандарттарды әзірлеу мен кәсіптік одақтар туралы ұлттық заңнаманы жаңғыртуға бағытталады.

Еуразиялық мемлекеттердің ықпалдастығының басты мақсаттары – тұрақтылық пен қауіпсіздікті нығайту, аумақтың әлеуметтік-экономикалық жаңаруына бағытталғандығы емес пе? Еуразиялық Экономикалық Одақтың аумағында еңбек нарығының дамуы үшін, әлеуметтік әріптестіктің, яғни – мемлекеттер, жұмыс берушілер мен Еуразиялық Экономикалық Одақ кәсіптік одақтарының бірігіп, бірінғай іс-әрекеттерінің ілгері қадам жасауын негізді деп санаймыз. Себебі, Еуразиялық Экономикалық Одақ елдерінің кәсіптік одақтарын біріктіру мен бірлескен құжаттарды қабылдау – мигранттардың құқықтарын қорғаудағы, әлеуметтік және экономикалық қарым-қатынастарды реттеудегі маңызды қадам болып табылады.

Кәсіптік одақтар еңбек қатынастарын реттейтін негізгі құралға айналуы шарт. Бұл мәселеде мүдделер теңгерімінің сақталуы, әлеуметтік әділдікті қамтамасыз ету шаралары аса өзекті мәнге ие болып табылады.

Кәсіподақ жұмыскерлердің құқығы мен заңды мүдделерін қорғауы керек. Бұл ретте әлеуметтік әріптестік институтын одан әрі дамыту, жұмыскерлердің еңбек және әлеуметтік құқықтарын тиімді қорғауға бағыттау керек. Бұл мақсатты жүзеге асыру үшін шетелдік тәжірибелерді қарастыра отырып, кәсіподақ қозғалысының моделін дұрыс таңдап алудың қажеттігі зор.

Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексінің 20 бабының нормасында жұмыскерлердің мүдделерін, Кәсіптік одақтар туралы Заңына сәйкес, кәсіптік одақтар органдары, ал, олар болмаған кезде сайланбалы өкілдер өздеріне берілген өкілеттіктер шегінде білдіретіндіктері сараланған.¹³

Кәсіптік одақтар өз қызметін жұмыс берушінің ықпалынан тыс жүргізуі тиіс. Кейбір кәсіптік одақтар жұмыскерлердің назарында шынайы өкілі ретінде сенім білдіру деңгейінің төмен тұратындығымен сипатталған. Бұндай кәсіптік одақтар тікелей жұмыс берушімен жұмыс жүргізуі арқылы еңбек ұжымының мүддесін және ұжымдық шартты тек көрсеткіш ретінде ғана қабылдап, жұмыскерлердің еңбек құқықтарын шамалы деңгейде ғана қорғаулары мүмкін.

Әрбір жұмыс күші нәтижесімен бағаланады. Нәтижені жасайтын негізгі күш – кадрлар.¹⁴ Қазіргі күні көптеген кәсіптік одақ ұйымдары өз басшылары-жұмыс берушіге талаптануы орын алмай жатады. Сондықтан да, олар халықтың сенімінен шыға бермейді.

Бүгінгі таңда кәсіптік одақтарға заңнамалық тұрғыда өклеттіліктердің берілуі халықтың сенімінің артуына негіз береді. Еңбек дауларының көбеюіне орай,

¹³Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі Қазақстан Республикасының Кодексі 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ҚРЗ (06.04.2016 ж. өзгертулер мен толықтырулармен). URL: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832 (04.11.2016).

¹⁴Журинова М.К. Қазақстан Республикасындағы кәсіптік одақтардың құқықтық мәселесі // С. Зияманов атындағы іргелі және қолданбалы ғылымдар академиясы Директорының орынбасары – Мемлекет және құқық ҒЗИ Директоры з.ғ.д., PhD докторы, профессор – Идрышева Сара Кимадиқызының мерейтойына арналған «Еуразиялық одаққа өту жағдайында сыртқы экономикалық шарттарды жасау мен оны орындаудың және кедендік реттеудің өзекті мәселелері» тақырыбындағы дөңгелек үстел материалдар Жинағы. Астана, 2014. С. 214.

кәсіптік одақтар еңбек дауының алдын алудың профилактикалық шарасы ретінде әлеуметтік қысымды анықтап, онымен жұмыстар жасауға бағытталған, себебі, оның нәтижесінде жаппай еңбек дауларының ереуілмен ұласуының ықтималы туындауы мүмкін.

Еңбек құқығының негізгі бағыты – еңбек қатынастарын келісім арқылы реттеуді кеңейту, әлеуметтік әріптестікті дамыту, еңбек заңнамасының сақталуын қоғамдық бақылау.¹⁵

Қазақстанда азаматтық қоғамды толыққанды дамыту үшін кәсіптік одақтар қызметін күшейту қажет. Елдегі қоғамдық–саяси қатынастарды либералдылыққа өткізудің нәтижесінде жұмыс күшін әлеуметтік қорғаудың деңгейі түсіп кеткен.

Өкінішке орай, тәуелсіз кәсіптік одақтардың әсер ету деңгейі де едәуір төмендеп бара жатыр, соның нәтижесінде өкілдік етудің маңыздылығы да арта қоймады.

Елімізде кәсіптік одақ мүшелерінің заңды мүдделері мен құқықтарын қорғайтын «Кәсіптік одақ» туралы Заңы 2014 жылы 27 маусымда қабылданған болатын. Заң бойынша кәсіптік одақ Қазақстан Республикасы азаматтарының еңбек, өндірістік кәсіптік мүдделерінің ортақтығы негізінде өз мүшелерінің еңбек және әлеуметтік-экономикалық құқықтарын мен мүдделерін білдіреді және оны қорғау үшін ерікті түрде құрылатын, тіркелген мүшелілігі бар қоғамдық бірлестік болып саналады.¹⁶

Бұл заңның мәтінінен кәсіптік одақтар өзіне мүше жұмыскерлердің құқықтарын қорғау мен мүдделерін білдіру, сондай-ақ, сотта өкілдік ете алады деген жерінен олардың тек өзіне мүше жұмыскерлерінің құқықтарын қорғай алатындығы көрінсе (16 б. 1 т.), ал, басқа жұмыскерлердің құқықтарын қорғау шараларын өздеріне заңды түрде өкілдік берілген тәртіппен ғана жүзеге асыра алады. Сонымен, кәсіптік одақтар өзінің мүше жұмыскерлерінің және де сенім білдірген жұмыскерлердің атынан жұмыс берушілермен ұжымдық шарт жасай алады. Бұл нормадан кәсіптік одақтардың қорғау және өкілдік ету қызметін атқаратындығы көрінеді.

Е.Н. Нурғалиеваның пікіріне сүйенетін болсақ: «Кәсіптік одақтар туралы Заң кәсіптік одақтарға еңбек заңнамасы мен жергілікті құқықтық актілер нормаларының орындалуына қол жеткізіп қана қоймай, жұмыскерлердің жағдайларын жақсартуға жол береді».¹⁷

Әрине, автордың айтқан пікірімен толықтай келісеміз, себебі осы заңның аясында кәсіптік одақтардың құқықтық мәртебесін ашатын, олардың жұмыстарының мақсаты мен міндеттерін реттейтін нормалардың барлығы шоғырланған.

Сондай-ақ, Надинова А.К.: «Кәсіптік одақтың қорғаушылық әрекеттері ұжымдық келісімнің негізінде орын алатыны жайлы» – жазған.¹⁸

¹⁵Надинова А.К. Гармонизация трудового права в условиях Евразийской региональной интеграции. // Монография. Алматы: ИЦ ОФППИ Интерлигал, 2016. С. 46.

¹⁶Кәсіптік одақтар туралы Қазақстан Республикасының Заңы 2014 жылғы 27 маусымдағы № 211-V ҚРЗ (08.04.2016 ж. өзгертулер мен толықтырулармен). URL: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31571953 (04.11.2016).

¹⁷Нурғалиева Е.Н. Правовые вопросы свободы объединения граждан в профессиональные союзы. // Сборник материалов международной научно-практической конференции «Конституция Республики Казахстан – основной закон состоявшегося государства» посвященной 20 – летию Конституции Республики Казахстан. Астана, 2015. С. 20.

¹⁸Надинова А.К. Защитная функция профсоюзов // Право и государство. № 2 (35). 2007. С. 70.

Ұжымдық шарттың болуы мекеме жұмыскерлері үшін тиімді акті болып табылатынын білеміз. Егерде, мекемеде ұжымдық шарттың бар екені және өздерінің құқықтары мен заңды мүдделерінің жеткілікті дәрежеде қорғалатыны мен қосымша мүмкіндіктер берілетінін сезінген жұмыскерлер өз жұмыстарына барынша ынтасымен барып, асқан құлшынысымен орындайтын болса, жұмыс берушінің де өнімділігінің артуына себепші болады.

Осындай елімізде кәсіптіктік одақтардың жұмыс берушімен нәтиже беретін байланыс орнатуы үшін көшбасшысы келісімдер жасаудың икемді жолдарын білуі тиіс. Ол үшін көшбасшының білімділігі, іскерлік әңгіме жүргізу қабілеттілігі, құқықтық нормаларды қолданудың нақты механизмін меңгеруі тиіс. Осындай көшбасшының артынан кәсіптік одақ мүшелері бір орган ретінде жұмыс істеп, жұмысының ілгері қадам жасауына мүмкіндік береді.

“Көшбасшы болып туылмайды, оны біреу жасамайды, олар өзін – өзі жасайды” – дейді Стивен Кови.¹⁹

Автордың пікірімен келісе отырып, кәсіптік одақ көшбасшысының бейнесі төмендегі талаптарға сәйкес келуі керек:

- кәсіптік одақтың қоғамда алатын орнын түсіну, оның табиғатын, қызметін, жұмыс істеу әдістерін біле отырып, жұмыскерлердің құқықтарын қорғайтын кезде дұрыс бағытта жұмыс істеу;

- қоғамдық ұйымның көшбасшысы ретінде адамдармен жұмыс істеу қабілетінің болуы;

- саяси және басқарушылық мәдениетінің болуы;

- моральдық- этикалық тұрғысынан беделінің болуы;

- көшбасшылық қабілетінің болуы;

- тапсырылған іске жауапкершілігінің болуы;

- уақытын үнемді және пайдалы бағытта қолдануы;

- жүйкесінің тұрақтылығы.

Жоғарыдағы талаптарға сәйкес, кәсіптік одақ көшбасшысының тұлғасы қалыптасады. Атап кетсек, іскерлік орын алып отырған мән-жайды дұрыс бағалау, шешімін дұрыс табу, адамдарды басқара отырып, кез-келген жағдайдан еркін шығу. Бұл белгілердің тізімі тек осы сипаттамалармен шектелмейді, оның бет-әлбеті, сөйлеу мәнері, жүріс-тұрысына да назар аударылады. Себебі, ол әкімшілікпен қарым-қатынасқа түсуінің арқасында орын алған мәселені шешуге іс-әрекетін бағыттайтын жұмыскерлер бірлестігінің өкілі. Жұмыс беруші кәсіптік одақ көшбасшысының қабілеттері мен сөйлеуі және ымыраға келуі, қақтығысқа түспеу әрекеттерін бағалайды.

Сонымен, кәсіптік одақ көшбасшысының беделін сипаттап беретін болсақ:

- 1) іскерлік белгісі мен өкілеттігінің болуы;

- 2) өзі басқарып отырған ұйым жұмысы қорытындысының болуы;

- 3) сөйлеу, әңгімелесуді жүргізу;

- 4) сыртқы ортаның қабылдауына әсер ететін бейнесінің болуы.

¹⁹Стивен Кови. Семь навыков высокоэффективных людей: Мощные инструменты развития личности. URL: <http://lifeinbooks.net/chto-pochitat/stiven-kovi-sem-navyikov-vyisokoeffektivnyih-lyudey-moshhnyie-instrumentyi-razvitiya-lichnosti/> (06.12.2016).

Осындай ерекше белгілер арқылы кәсіптік одақ көшбасшысының бейнесі қалыптасады. Себебі, адамдарды атқарған ісі емес, оның қорытындысы арқылы бағалайды. Ал, оның сыртқы бейнесіне қарап, адамдарды өзіне баурап алатын қасиетімен ісі алға басады.

Ендігі кезекте оның кәсіби тұрғыдан сапалы жұмыс істеуіне тоқталатын болсақ, көшбасшы адам әр уақытта өз ісінің маманы болуы керек. Босатылмаған кәсіптік одақтың көшбасшысы негізгі жұмысына ұқыпты, жауапкершілікпен қарайтын, өз кәсібилігін көрсете отырып, қоғамдық жұмысын біріктіре алатын, заңды жақсы білетін, әр жұмыс орнының талаптарын жетік меңгерген тұлға болуға тиіс.

Кәсіптік одақтың жұмысын тек оның көшбасшысына ғана емес, қарамағындағы адамдарының жұмысының реттілігі мен істің қорытындысына қарап бағалайды. Жұмыстарында жариялылық орын алса, жұмыстың ұйымдастырылуы жақсы жүреді. Көшбасшы тәрбиесінің де ортақ іске әсер етінін жоғарыда атап кеттік. Ол өзін-өзі сенімді ұстауы арқылы төтенше жағдайдан жеңілмей шығады. Еліміздегі кәсіптік одақ қозғалысының дамуының тағы басқа себептері:

- нарық заманы талабына сәйкес, жұмыс істеу механизмінің жоқтығы;
- тәуелсіз және «ресми» кәсіптік одақтар арасында, біріншіден, қарсы тұрулар орын алатындықтан, жергілікті, өңірлік, салалық, республикалық деңгейдегі мәселенің шешімін табудың қиындықтары; Екіншіден, жұмыскерлер мүддесін қорғауда биліктің әсерімен байланысы болатын еңбек қатынастарын реттеу кезінде қолданылатын әдістер мен нысандардың ауытқулары;
- екі жақтың көшбасшыларының менмендік әрекеттерінің кесірі;

Еліміздегі кәсіптік одақтар қозғалысы туралы мәселені қараған кезде соттың тәжірибесін пайдаланған дұрыс. Себебі, соттың тәжірибесі арқылы өмірде орын алып отырған кәсіптік одақтардың жұмыстарына құқықтық сараптама жасаудың мүмкіндігі болады. Сол себепті, кәсіптік одақтардың өкілдік етуімен орын алған істерді талқылап көрдік. Оның ішінде: жұмыскердің оқуына байланысты шарттан туындаған еңбек дауларын сотта қарау, бір мекеме жұмыскерлерінің екі түрлі кәсіптік одақтың мүшелері болу құқықтарына қарамастан, олардың ұжымдық шарттарының мазмұны әртүрлі болуынан бір кәсіптік одақтың жұмыс берушінің жұмыскерлерге байланысты кемсітушілік нысандарын келтіріп отырғаны туралы еңбек даулары және кәсіптік одақтың атынан жұмыс берушіге байланысты шындықты жариялағаны үшін, бірінші сатыдағы соттың шешіміне апелляциялық тәртіппен шағымдану туралы істердің шешімдерін қарастырдық.

Енді олардың әрқайсысына жекелей тоқталып өтетін болсақ, Алматы қаласы, Түркісіб аудандық сотына «Асар» жергілікті кәсіптік одағы қоғамдық берлестігінің өкілі Сербай А.К. «Эйр Астана» АҚ жұмыскері ретінде шетелге оқуға жіберілгеніне байланысты оқу шығынын жұмыс беруші тарапынан 50 % өтелуі керек еді, қалған жартысын жұмыскер төлейтін болып келіскен. Оқуда болған күтпеген себептерге байланысты, оқу мерзімі жоспарланған 76 аптадан 98 аптаға созылып (жұмыскердің кінәсі орын алмаған, ол барлық талаптарды өз тарапынан орындап отырған), оқуға кеткен шығын екі есеге артып кетеді.

Жұмыс беруші сол шыққан шығынды жұмыскерге төлетуге міндеттегісі келгені үшін кәсіптік одақ оның өкілі ретінде сотта құқықтарын қорғауға шығады. Нәтижесінде істі қараушы судья істің мән-жайын анықтап, жұмыскерді шығынды

төлеуге міндеттеуді негізсіз деп тауып, өкілдікке кеткен шығынды жұмыс берушінің төлеуі туралы шешім шығарған. Бұл мәселеден кәсіптік одақтың мүшесі болып табылатын жұмыскердің құқықтарын кәсіптік одақтың қорғай алуы мен оған шығарған шығындарының орнына келуі орын алып отыр, яғни, кәсіптік одақтарға жиналып отыратын жарналардың көбінесе жұмыскерлердің құқықтарын сотта қорғау кезінде жұмсалатындығын атап кеткіміз келеді, себебі, көптеген жұмыскерлер өз басына осындай жұмыс бойынша ауыртпалықтармен кездеспегенше кәсіптік одақтардың маңыздылығын түсіне бермейтіні белгілі.

Екінші соттың тәжірибесі бойынша бір жұмыс берушінің жұмыскерлері екі бөлек кәсіптік одақтың мүшесі, оған заңмен тиым салынбаған. Біреулері «Қорғау» көміршілерінің кәсіптік одағы мүшесі болса, келесісі «Бірлік» кәсіптік одақ қоғамдық бірлестігінің мүшесі болып табылады. Әлбетте, екі кәсіптік одақ мүшелерінің ұжымдық шарттары әртүрлі болып келеді. «Қорғау» кәсіптік одағы мүшелерінің жұмыскерлеріне қарағанда «Бірлік» кәсіптік одағының мүшелері болып табылатын жұмыскерлердің ұжымдық шарттары бойынша берілетін артықшылықтары басым екен.

Мысалы: «Бірлік» кәсіптік одағына мүше жұмыскерлерге «Қорғау» кәсіптік одағына қарағанда «Жар -Тас» емдеу- шипажайына тегін баруға, ал, Қорғауға жолдама құнының 22% ғана төленеді, Бірлікке 1 млн.теңгеге дейін қарызды пайызсыз берсе, Қорғауға 500 мың теңге ғана қарыз беру туралы сияқты жұмыскерлерге қатысты кемсітушілік орын алып отырғаны туралы «Қорғау» кәсіптік одағы Қарағанды мамандандырылған ауданарлық экономикалық сотына талап арыз береді. Сот істің мән-жайын анықтай келе, кемсітушілік ретінде жұмыскерлер тараптынан жұмыскерге қатысты жеке бастарының құқықтарын төмендеткені туралы талап арыздың болмағандығын және бұл жерде кемсітушілік нышаны жоқ екендігін, жұмыскерлердің екі түрлі кәсіптік одақтың мүшесі болып отырғандықтан, олардың ұжымдық шарттарының ұқсастықтары болғанымен, айырмашылықтарының да бар екендігін ескертті, ал, қолданыстағы ұжымдық шартқа тек екі тарап келісіп қана өзгертулер енгізе алатынын басшылыққа алып, талапты қанағаттандырмай тастайды. Бұл жердегі кәсіптік одақ көшбасшысының құқықтық норманы дұрыс талқылауы мен қолданылуын білген жағдайда, жұмыс берушімен келіссіздер жүргізгені дұрыс еді деген ойға келеміз.

Соттың тағы бір тәжірибесі бойынша кәсіптік одақтың төрағасы Жайықовтың Сарсеновке жұмыста сыбайлас жемқорлықпен айналысатыны жайында таратқан хабарының негізінде, Сарсенов сотқа өзіне жала жапты деген талап арызбен жүгінген. Бірінші сатыдағы сот Сарсеновтың талабын негізсіз деп тапқан, себебі, Сарсеновтың кінәсі жоқ екені дәлелденгенімен, кәсіптік одақ жеке тұлға болып табылмайтындықтан, оны жауапкершілікке тарту мүмкін емес деген шешім шығарған. Бұл шешімге келіспеген Сарсенов апелляциялық сатыдағы сотқа жүгінеді, бұл жердегі сот бірінші сатыдағы соттың шешімін жойып, Жайықовтың ісі бойынша кәсіптік одақтың атынан емес, өз атынан Сарсеновке жала жабылып отырғаны үшін айыппұл төлеу туралы жаңа шешім шығарған. Бұл орын алған жағдайға құқықтық баға беретін болсақ, кәсіптік одақтың құқықтық мәртебесі туралы, оның мақсаты мен атқаратын қызметі туралы дұрыс түсініктердің қалыптасқаны дұрыс шығар.

Қазіргі таңда Қазақстанда белсенді және шынайы жұмыс істейтін кәсіптік

одақтардың жұмыс істеу механизмдері сәйкес келіп жатады. Соған орай, елімізде «ресми» түрде тіркелген үш ұлттық кәсіптік одақтар бар: Қазақстан кәсіптік одақ федерациясы, тәуелсіз кәсіптік одақ конфедерациясы және Қазақстандық кәсіптік одақ орталығы.

Жалпы елімізде кәсіптік одақтары бар жұмыс беруші мекемелердің ұжымдық шартпен қамтамасыз етілетінін атап кеткіміз келеді. Ірі кәсіптік одақ пен кіші кәсіптік одақтардың ортақ жүйеге бірлесіп жұмыс істей алмағандықтарының салдарынан еліміздегі еңбек нарығындағы кәсіптік одақ қозғалысының дамуы төмендеп отыр.

А.К. Надирова, М.К. Журунова: Некоторые вопросы правового регулирования профсоюзного движения в странах ЕАЭС.

В настоящей статье авторы поднимают вопросы правового регулирования профсоюзного движения и развития системы социального партнерства в странах ЕАЭС, а также раскрывают вопросы по методам ведения профсоюзной защиты и заключения коллективных договоров.

Авторы считают, что назрела необходимость в объединении и систематизации профсоюзного движения странах ЕАЭС. В качестве примеров приводят практику профсоюзного движения европейских стран. Особое место в статье уделено личности профсоюзного лидера. Представлена модель, где описываются основные качества профсоюзного лидера. Таким образом, вопрос развития института социального партнерства остается открытым и актуальным. Открытым остается для Казахстана и вопрос выбора правильной модели профсоюзного движения.

Ключевые слова: Евразийский Экономический Союз, Европейский Союз, социальное партнерство, государство, труд, работники, унификация, интеграция, работодатель, профсоюз, трудовое законодательство, заработная плата, защита труда.

A. Nadirova, M. Zhurunova: Some questions of legal regulation of the trade union movement in EAEC countries.

In this article, the authors raise questions of legal regulation of the trade union movement and the development of social partnership in EAEC countries, as well as open questions on the techniques of trade union protection and collective bargaining.

The authors believe that there is a need to unite and organize the trade union movement EAEC countries. As an example, the practice of the trade union movement of European countries. A special place in the article is given to the individual trade union leader. The model, which describes the basic qualities of a trade union leader. Thus, the question of social partnership institute remains open and current. Thus, the question of social partnership institute remains open and current. It remains an open question for Kazakhstan and choosing the right model of trade unionism.

Keywords: Evrazisky Economic Union, European Union, social partnership, state, work, worker, unification, integration, employer, trade union, labor legislation, salary, labor protection.

Библиография:

1. Идрышева С.К. Конституционно-правовые основы защиты прав человека и гражданина и их отражение в договорах о создании ЕВРАЭС и ЕАЭС // Сборник материалов международной научно-практической конференции «Конституция Республики Казахстан – основной закон состоявшегося государства» посвященной 20-летию Конституции Республики Казахстан. Астана, 2015.
2. Журунова М.К. Қазақстан Республикасындағы кәсіптік одақтардың құқықтық мәселесі // С. Зиманов атындағы іргелі және қолданбалы ғылымдар академиясы Директорының орынбасары – Мемлекет және құқық ҒЗИ Директоры з.ғ.д., PhD докторы, профессор – Идрышева Сара Кимадиқызының мерейтойына арналған «Еуразиялық одаққа өту жағдайында сыртқы экономикалық шарттарды жасау мен оны орындаудың және кедендік реттеудің өзекті мәселелері» тақырыбындағы дөңгелек үстел материалдар Жинағы. Астана, 2014.
3. Надирова А.К. Гармонизация трудового права в условиях Евразийской региональной интеграции. Монография. Алматы: ИЦ ОФППИ Интерлигал, 2016.
4. Нургалиева Е.Н. Правовые вопросы свободы объединения граждан в профессиональные союзы // Сборник материалов международной научно-практической конференции «Конституция Республики Казахстан – основной закон состоявшегося государства» посвященной 20-летию Конституции Республики Казахстан. Астана, 2015.
5. Надирова А.К. Защитная функция профсоюзов // Право и государство. № 2 (35), 2007.
6. Савченко В. Опыт и перспективы социального партнерства // Профсоюзы. № 8. 2016.
7. Лютов Н.Л. Консультации и информирование работников в праве Европейского Союза // Российский юридический журнал. 2009. № 4.
8. Скачкова Г.С. Трудовое право России и стран Евросоюза // Учебное пособие. М. 2012.
9. Нурашева Б.Ш. Защита трудовых прав работников в Республике Казахстан: юридическая сущность и приоритетная роль профессиональных союзов. Диссертация на соискание ученой степени доктора философии (PhD). Астана, 2015.
10. Bibigul Nurasheva, Sizdykova Gulbarshin and Zhurunova Mereke. Защита закона труда работников профсоюзами в Республике Казахстан // World Applied Sciences Journal 31 (8): 1488-1492, 2014. ISSN 1818-4952. © IDOSI Publications, 2014. DOI: 10.5829/idosi.wasj.2014.31.08.14369.
11. Кусаинов А., Нургалиева Е. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Казахстан. Астана, 2016 – 364 с.
12. Идрисова С.Б., Журунова М.К. Тынығу уақытын құқықтық реттеу. Оқулық. Астана 2012 – 216 б.
13. Стивен Кови. Семь навыков высокоэффективных людей: Мощные инструменты развития личности. URL: <http://lifeinbooks.net/chto-pochitat/stiven-kovi-sem-navyikov-vyisokoeffektivnyih-lyudey-moshhnyie-instrumentyi-razvitiya-lichnosti/> (06.12.2016).
14. Қазақстан Республикасының тәуелсіздігінің 25 жылдығына және Конституция күніне арналған «Конституция – қоғам мен мемлекеттің серпінді және тұрақты дамуының негізі» атты халықаралық ғылыми – практикалық конференциясының материалдары. Астана 29-30 тамыз 2016 ж. – 491 б.

References (transliterated):

1. Idrysheva S.K. Konstitucionno-pravovye osnovy zashchity prav cheloveka i grazhdanina i ih otrazhenie v dogovorah o sozdanii EVRAEHS i EAEHS // Sbornik materialov mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii «Konstituciya Respubliki Kazakhstan – osnovnoj zakon sostoyavshegosya gosudarstva» posveshchennoj 20 – letiyu Konstitucii Respubliki Kazakhstan. Astana, 2015.
2. Jýrýnova M.K. Qazaqstan Respýblıkasyndaǵy kásiptik odaqtardıń quqyqtyq máselesi // S.Zımanov atyndaǵy irgeli jáne qoldanbaly ǵylymdar akademiıasy Direktorynń orynbasary – Memleket jáne quqyq GZI Direktory z.ǵ.d., RhD doktory, professor – Idrysheva Sara Kımadiqyzynń mereitoına arnalǵan «Eýraziıalyq odaqqa óty jaǵdaıynda syrtqy ekonomikalıq sharttardy jasaı men ony oryndaıdyń jáne kedendik retteıdiń ózekti máseleleri» taqyrybyndaǵy dóńgelek ústel materialdar Jınaǵy. Astana, 2014.
3. Nadirova A.K. Garmonizaciya trudovogo prava v usloviyah Evrazijskoj regional'noj integracii. Monografiya. Almaty: IC OFPPI Interligal, 2016.
4. Nurgalieva E.N. Pravovye voprosy svobody ob»edineniya grazhdan v professional'nye soyuzy // Sbornik materialov mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii «Konstituciya Respubliki Kazakhstan – osnovnoj zakon sostoyavshegosya gosudarstva» posveshchennoj 20 – letiyu Konstitucii Respubliki Kazakhstan. Astana, 2015.
5. Nadirova A.K. Zashchitnaya funkciya profsoyuzov // Pravo i gosudarstvo. № 2 (35), 2007.
6. Savchenko V. Opyt i perspektivy social'nogo partnerstva // Profsoyuzy. № 8. 2016.
7. Lyutov N.L. Konsul'tacii i informirovanie rabotnikov v prave Evropejskogo Soyuza // Rossijskij yuridicheskij zhurnal. 2009. № 4.
8. Skachkova G.S. Trudovoe pravo Rossii i stran Evrosoyuza. Uchebnoe posobie. Moskva. 2012.
9. Nurasheva B.Sh. Zashchita trudovyh prav rabotnikov v Respublike Kazakhstan: yuridicheskaya sushchnost' i prioritetnaya rol' professional'nyh soyuzov. Dissertaciya na soiskanie uchenoj stepeni doktora filosofii (PhD). Astana, 2015.
10. Bibigul Nurasheva, Sizdykova Gulbarshin and Zhurunova Mereke. Zashchita zakona truda rabotnikov profsoyuzami v Respublike Kazakhstan // World Applied Sciences Journal 31 (8): 1488-1492, 2014. ISSN 1818-4952. © IDOSI Publications, 2014. DOI: 10.5829/idosi.wasj.2014.31.08.14369.
11. Kusainov A., Nurgalieva E. Kommetarij k Trudovomu kodeksu Respubliki Kazakhstan // Astana, 2016. – 364 s.
12. Idrisova S.B., Zhurunova M.K. Tynyfu uakytyń kúqıyqıyq retteu. Oqulyq. Astana 2012. – 216 b.
13. Stiven Kovi «Sem' navykov vysokoehffektivnyh lyudej: Moshchnye instrumenty razvitiya lichnosti». URL: <http://lifeinbooks.net/chto-pochitat/stiven-kovi-sem-navyikov-vyisokoeffektivnyih-lyudej-moshhnyie-instrumentyi-razvitiya-lichnosti/> (06.12.2016).
14. Qazaqstan Respýblıkasynń táýelsizdiginiń 25 jyldyǵyna jáne Konstıtýtsıa kúnine arnalǵan «Konstıtýtsıa – qoǵam men memlekettiń serpindi jáne turaqty damýynyń negizi» atty halyqaralyq ǵylymı – praktikalıq konferentsıasynń materialdary. Astana 29-30 tamyz 2016 j. – 491 b.